



Organización  
Internacional  
del Trabajo



# ▶ Trabajo forzoso y migración laboral con poblaciones indígenas en Centroamérica

Foro Regional Free the Slaves



Organización  
Internacional  
del Trabajo

**Creada en 1919,  
como parte del  
Tratado de  
Versalles, que  
puso fin a la I  
Guerra Mundial**

## **Preámbulo de la Constitución de la OIT:**

**“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a **...protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero**”...**

**EMPLEO:**  
todo tipo de  
trabajador; empleo  
suficiente,  
remuneración,  
seguridad y salud

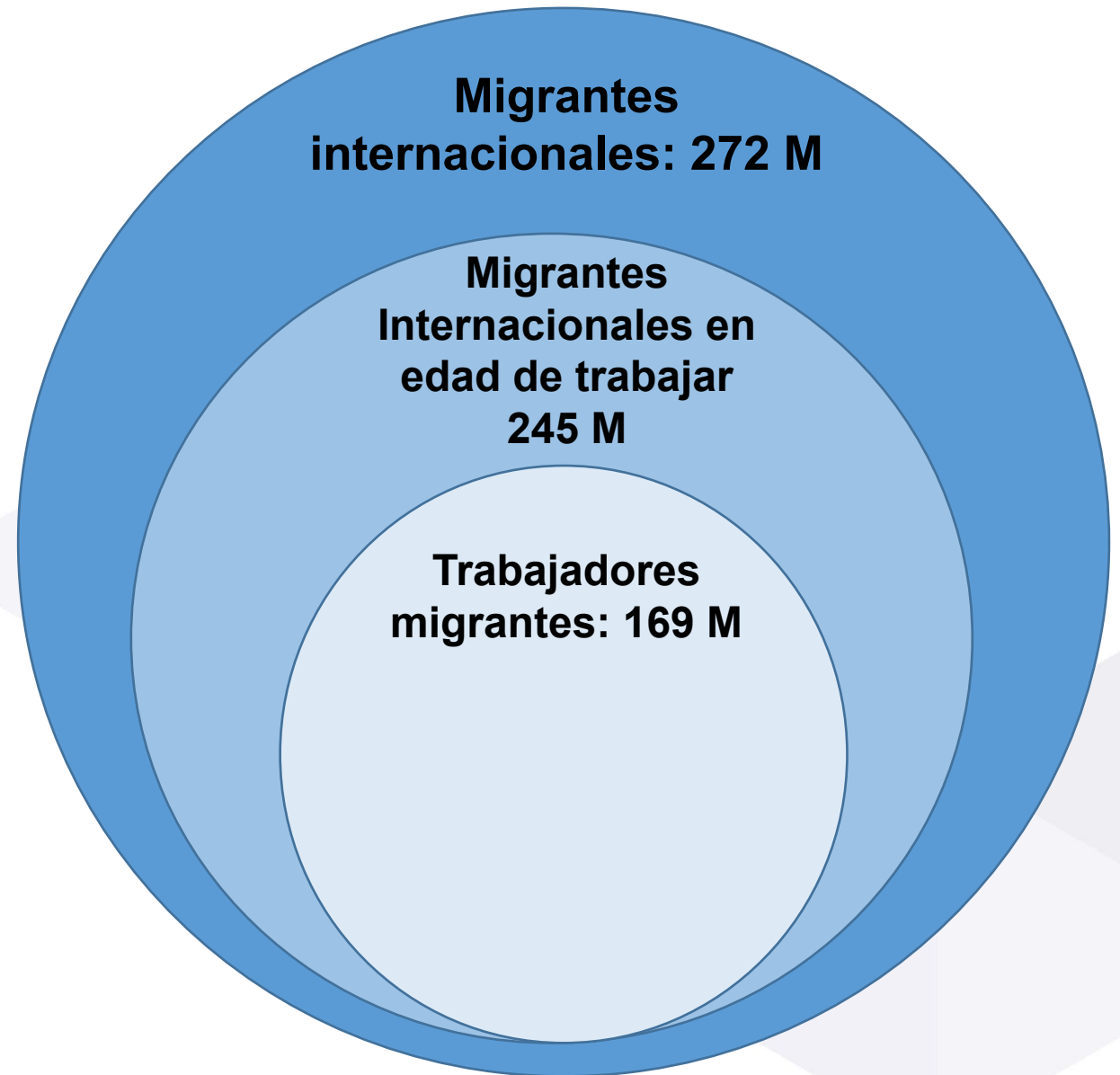
**PROTECCIÓN  
SOCIAL:**  
seguridad social  
y seguridad de  
ingresos

**TRABAJO  
DECENTE**

**DERECHOS DE LAS Y  
LOS TRABAJADORES:**  
libertad de sindicación  
y erradicación de la  
discriminación laboral,  
del trabajo forzoso y  
del trabajo infantil

**DIÁLOGO SOCIAL:**  
derecho de los y las  
trabajadoras a exponer  
sus opiniones, defender  
sus intereses y negociar  
con empleadores y  
autoridades sobre asuntos  
laborales

► **Estimaciones mundiales de migrantes internacionales y trabajadores migrantes 2019 (OIT)**





## **Instrumentos Normativos:**

Convenios y Recomendaciones de la OIT de protección a las personas trabajadoras migrantes

# ▶ **Trabajador/a migrante**

- **Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), OIT:**

“... comprende a toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante”.

- **Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 18 de diciembre de 1990:**

«Se entenderá por "trabajador migratorio" toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”.

- **Persona que trabaja en un Estado en el que no es nacional.**

# ► La Convención de la ONU y los Convenios de la OIT núms. 97 y 143

- La Convención de 1990 se basa en los 2 convenios de la OIT.
- Los 3 instrumentos tienen los mismos objetivos.
- Los 3 instrumentos se complementan al no existir incompatibilidades entre sus disposiciones.
- Responden a la doble necesidad de proteger a las personas trabajadoras migrantes contra la discriminación y de regular las migraciones laborales.
- Sus disposiciones se dirigen tanto al país de empleo o de acogida como al país de origen de la persona trabajadora migrante.
- No cuestionan la soberanía del Estado respecto de su política de acceso al territorio.

## ► Convenio núm. 181 sobre las agencias remuneradas de colocación, 1997

- El Convenio núm. 181 descansa a la vez en el reconocimiento del papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mundo del trabajo y en la necesidad de proteger a los trabajadores contra los riesgos de abusos.
- El Estado que ratifica el Convenio debe adoptar todas las medidas necesarias, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, **para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos;**



# ► Convenio núm. 29 Trabajo forzoso u obligatorio

**Convenio núm. 29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930**  
(178 ratificaciones / OIT 187 Estados Miembro)

## **C.29 Art. 2.1**

- designa todo **trabajo o servicio** exigido a un individuo
- bajo la **amenaza de una pena cualquiera** y
- para el cual dicho individuo **no se ofrece voluntariamente**



# Convenio núm. 105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

(178 ratificaciones / OIT 187 Estados Miembro)

## (Art. 1.1)

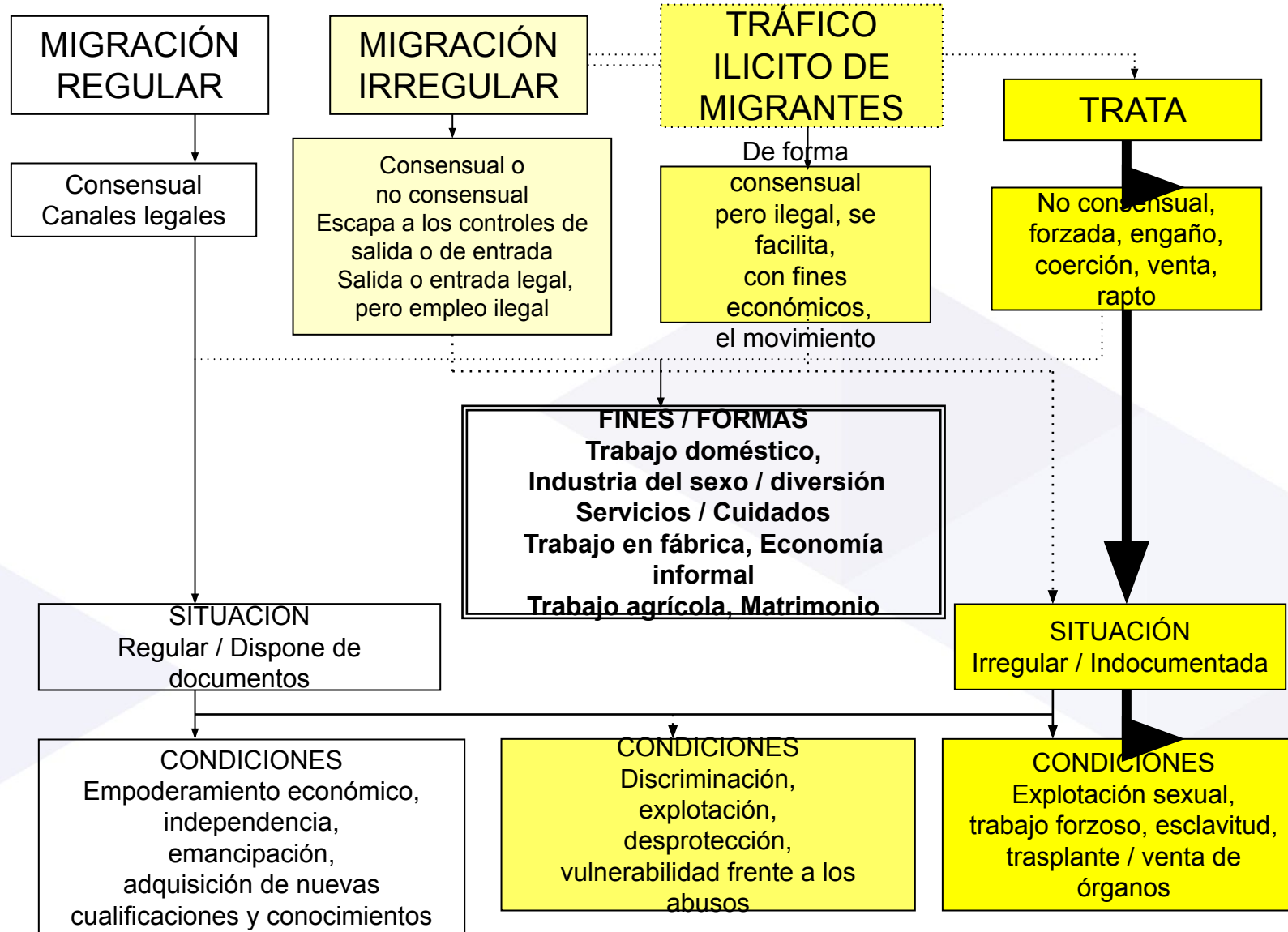
- a. Todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a **suprimir** y a no hacer uso de **ninguna forma de trabajo** forzoso u obligatorio:
- b. como **medio de coerción o de educación políticas** o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- c. como método de movilización y utilización de la mano de obra con **finés de fomento económico**;
- d. como **medida de disciplina** en el trabajo;
- e. como **castigo por haber participado en huelgas**;
- f. como **medida de discriminación** racial, social, nacional o religiosa.

# ► Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

- Reconoce el **papel fundamental** que desempeñan el C.29 y el C.105
- Recuerda la **definición de trabajo forzoso u obligatorio C.29 Art. 2**
- **Obligación general** de adoptar **medidas eficaces** para prevenir y eliminar la utilización del trabajo forzoso
- Formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, **una política y un plan de acción nacionales** a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio
- Adopción de **actividades específicas para luchar contra la trata de personas** con fines de trabajo forzoso
- **Medidas de prevención**
- **Medidas de protección y acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación de las víctimas**
- **Cooperación internacional**
- **Medidas de aplicación a nivel nacional**

Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)

# Interrelaciones entre migración regular e irregular, tráfico ilícito de migrantes y trata



# Riesgos de contrataciones/reclutamientos no regulados para las personas trabajadoras



Fraudes sobre ofertas de trabajo no existentes

Información incorrecta sobre la naturaleza y condiciones de trabajo

Retención de pasaportes y documentos de identidad por del reclutador o empleador

Deducciones ilegales del salario, cobro de cuotas y otros costos ocultos o no considerados para el trabajador

Servidumbre por deudas relacionadas con costos del reclutamiento/contratación

Amenazas a los trabajadores si quieren dejar su empleo por abuso

Precarización del sector (salarios, condiciones laborales)

Las PTM no conocen los mecanismos de protección a los que tienen acceso en caso de abusos laborales

Los riesgos en el reclutamiento para empleadores y trabajadores se dan en las diversas etapas de la contratación

# La importancia de la contratación equitativa

“la contratación llevada a cabo **dentro de la ley**, de conformidad con las **normas internacionales del trabajo**, y con respeto a los **derechos humanos**, **sin discriminación sobre la base de género, etnia, estado nacional o legal**, en **ausencia de costos** para los trabajadores, y protegerlos de situaciones de **explotación**”.

Contratación que protege a personas trabajadoras de fraudes y abusos.

Contratación que no tenga costos para la persona trabajadora.

Contratación que no resulte en trabajo forzoso y trata de personas.

Contratación en igualdad de trato y no discriminación.

# Iniciativa Global para la CONTRATACIÓN EQUITATIVA (2014)



Principios y Directrices de la OIT sobre la CONTRATACIÓN EQUITATIVA (2016)

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=6ZIMgLhPqfg>

# ► Pueblos indígenas y migración laboral

empleadas de forma estacional y eventual en diversos trabajos de agricultura  
conlleven traslados temporales o migración

frente a  
mercados laborales nacionales e internacionales con diversidad de  
obstáculos y desventajas

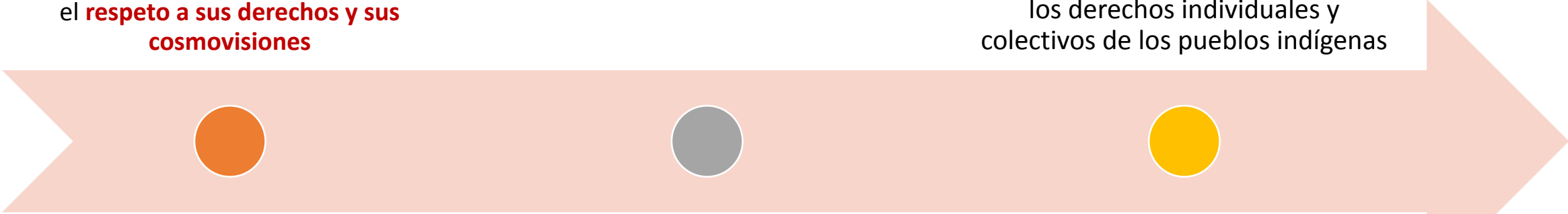
**vulneradas** **doblemente**  
discriminación, ser víctimas de estafa, riesgo de  
trabajo forzoso, no tienen acceso a información en su idioma



# ► Convenio núm. 169 sobre pueblos indígenas

Mecanismos especiales y adecuados que permitan disponer de **servicios estatales de atención, controles efectivos sobre posibles intermediarios laborales** y condiciones adecuadas que permitan el **respeto a sus derechos y sus cosmovisiones**

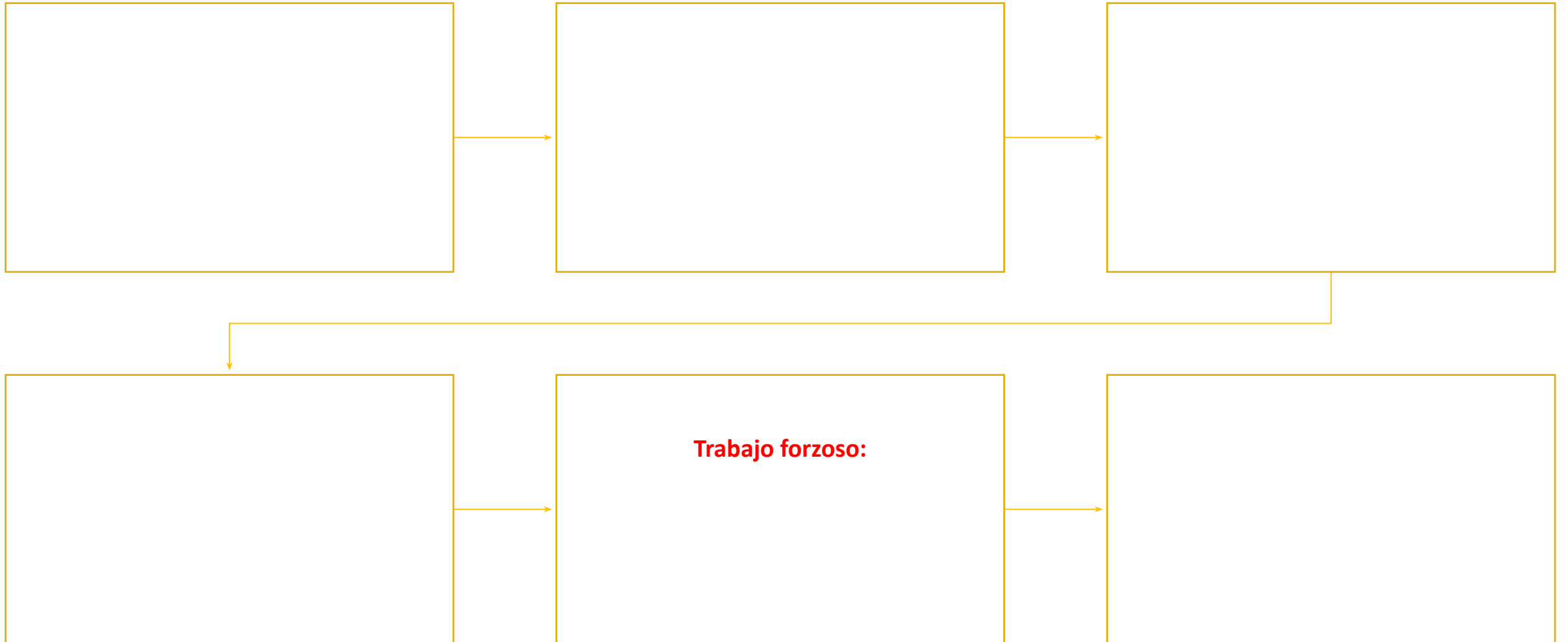
Bajo los **principios de igualdad y no discriminación**, siendo el único instrumento internacional vinculante y abierto a ratificaciones que aborda de manera específica los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas



C169 - Convenio sobre  
pueblos indígenas y tribales,  
1989 (núm. 169)



# Pueblos indígenas y contratación



# Muchas Gracias

**Contacto:**  
**Noortje Denkers**  
**denkers@ilo.org**

**Principios y Directrices de la OIT sobre la CONTRATACIÓN EQUITATIVA (2016)**

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=6ZIMgLhPqfg>